

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт психологии  
Кафедра акмеологии и психологии среды

**МОДЕЛЬ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО**

**Направление подготовки 38.03.04 – «Государственное и  
муниципальное управление»**

**Выпускная квалификационная работа**

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав. кафедрой О.В. Кружкова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

\_\_\_\_\_

Исполнитель:  
Колясникова Яна Алексеевна,  
обучающийся БГ-51z группы

\_\_\_\_\_

Научный руководитель:  
Валиев Р.А. канд. пед. наук,  
доцент кафедры общей  
психологии и конфликтологии

\_\_\_\_\_

Екатеринбург 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.....	6
1.1 Профессиональная деформация личности.....	6
1.2 Виды профессиональной деформации и факторы ее возникновения....	13
1.3 Причины развития профессиональной деформации, профилактика....	21
ГЛАВА 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: ПРЕОДОЛЕНИЕ НАСТУПЛЕНИЯ И ПРОФИЛАКТИКА.....	28
2.1 Результаты анкетирования муниципальных служащих по проблеме профессиональной деформации.....	28
2.2 Модель преодоления наступления профессиональной деформации личности муниципальных служащих.....	38
2.3 Комплекс мероприятий по профилактике профессиональной деформации муниципальных служащих.....	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	51
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	53
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	60

## **ВВЕДЕНИЕ**

Развитие личности в процессе трудовой деятельности, влияние профессиональной роли на психологию личности, формирование ее мировоззрения, ценностных установок, профессионального типа характера – это достаточно актуальная проблема для современной психологии и практики работы с людьми.

Актуальность темы можно обосновать тем, что профессиональная деятельность является одной из ведущих для каждого человека, и естественно, накладывает свой отпечаток на его личность. В феномене профессиональной деформации находит свое отражение фундаментальный принцип психологии – принцип неразрывного единства сознания личности и деятельности.

Проблема влияния профессии на личность периодически возникает в фокусе внимания исследователей, но до настоящего времени остается актуальной и недостаточно разработанной. Малое количество публикаций о профессиональной деформации именно личности муниципальных служащих определило актуальность и выбор заявленной темы. В основном освещаются профессиональные деформации личности работников правоохранительных органов и медицинских работников.

Цель выпускной квалификационной работы: разработка модели профилактики профессиональной деформации личности муниципального служащего.

Объект исследования: профессиональная деятельность муниципального служащего.

Предмет исследования: профессиональная деформация личности муниципального служащего.

Задачи исследования:

1. Охарактеризовать теоретические подходы к понятиям «профессиональная деформация личности», «муниципальный служащий», «профилактика профессиональной деформации»;
2. Дать характеристику существующих форм и видов профессиональной деформации;
3. Разработать модель профилактики профессиональной деформации личности муниципальных служащих.

Гипотеза исследования:

Условия работы муниципальных служащих приводят к наступлению профессиональной деформации.

В числе ученых, в той или иной степени занимавшихся и занимающихся разработкой проблемы профессиональной деформации личности, можно назвать Б. Г. Ананьева, Б.С. Климова, В.В. Бойко, Р.М. Грановскую, А.А. Крылова, Е.С. Кузьмина, В.Е. Орла, Е.И. Рогова, Д.Г. Трунова и других.

С.Л. Рубинштейн считал следующую проблему особенно важной и актуальной на данном этапе: "преодоление абстрактного функционализма и переход к изучению психики в конкретной деятельности, в которой она не только проявляется, но и формируется".

А.Л. Свенцицкий, подводя итоги анализа многих исследований личности и деятельности, пришел к выводу: "Проблема "профессиональной деформации" почти совершенно не изучена, хотя представляет значительный интерес и в теоретическом, и в прикладном плане.

Имеется ряд работ о влиянии труда на свойства личности и множество конкретных исследований этой взаимосвязи в отдельных отраслях. Это работы В.М. Аллахвердова, С.Л. Арефьева, В.Л. Васильева, М.А. Дмитриевой, А.М. Зимичева, М.Н. Ильиной, и других.

Для решения задач исследования и проверки выдвинутой гипотезы был использован теоретический метод – синтез данных социологической литературы; эмпирические методы исследования: опрос (смешанная методика - раздаточное анкетирование).

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в том, что разработанные рекомендации окажут помощь руководителям муниципальных учреждений по предупреждению и преодолению профессиональной деформации муниципальных служащих.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений. В первой главе дана характеристика муниципального служащего, профессиональной деформации. Рассматриваются виды профессиональной деформации и её факторы, а так же основные причины развития и профилактика. Во второй главе рассматривается модель преодоления профессиональной деформации личности муниципального служащего и разработан комплекс мероприятий по профилактике профессиональной деформации муниципальных служащих. Работа содержит 2 таблицы, 11 рисунков и 2 приложения.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

## **1.1 Профессиональная деформация личности**

Впервые нормативное определение понятия «муниципальный служащий» было дано в Федеральном законе «Об основах муниципальной службы Российской Федерации» 1995 г. № 119-ФЗ[1]. Закон устанавливал, что муниципальным служащим является гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном федеральным законом, обязанности по муниципальной должности муниципальной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств местного бюджета или средств бюджета субъекта Федерации.

Позднее Концепция реформирования системы муниципальной службы Российской Федерации 2001 г. дала более расширенную трактовку данного понятия: муниципальный служащий - это гражданин Российской Федерации, приверженный интересам служения обществу и государству, обладающий надлежащими качествами и профессиональной подготовкой, исполняющий обязанности по замещаемой должности муниципальной службы на основе служебного контракта, получающий денежное содержание за счет средств соответствующего бюджета, соблюдающий ограничения, связанные с муниципальной службой, и требования, содержащиеся в должностном регламенте муниципального служащего, и несущий ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (служебных) обязанностей.

Так же выделяют и другую трактовку понятия, как муниципальный служащий: муниципальный служащий - это гражданин Российской Федерации, состоящий на муниципальной должности, исполняющий права

и обязанности, установленные законодательством о муниципальной службе, и получающий денежное вознаграждение за счет муниципального бюджета или средств бюджета субъекта РФ[15].

В зависимости от вида муниципальной власти, в органах которой замещают должности муниципальные служащие, можно различить работающих: в представительных органах; судебных органах; органах исполнительной власти.

Профессиональная деятельность значительно влияет на личность человека[6]. Она способствует развитию различных качеств, необходимых в его работе. Но с другой стороны, профессия может оказать и негативное воздействие, которое психологи называют профессиональной деформацией.

Профессиональная деформация личности — изменение восприятия стереотипов личности, способов общения, поведения, а так же характера, наступающие под действием длительного выполнения профессиональной деятельности[15]. Какие профессии в большей степени подвержены профессиональной деформации личности? В первую очередь это представители тех профессий, работа которых связана с людьми — руководители, кадровые работники, психологи, педагоги и чиновники. Немного меньше профессиональной деформации личности подвержены работники медицинской и военной сфер, а так же сотрудники спецслужб.

Профессиональная деформация сотрудников может носить устойчивый или эпизодический характер, быть положительной или отрицательной, а также иметь поверхностный или глобальный характер. Как правило, она проявляется не только в манерах поведения и жаргоне, но и во внешнем облике человека[16].

Деформация личности профессиональная — изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые наступают под влиянием

длительного выполнения профессиональной деятельности. Вследствие неразрывного единства сознания и специфической деятельности формируется профессиональный тип личности. Самое большое влияние профессиональная деформация оказывает на личностные особенности представителей тех профессий, работа которых связана с людьми (чиновники, руководители, работники по кадрам, педагоги, психологи). Крайняя форма профессиональной деформации личности у них выражается в формальном, сугубо функциональном отношении к людям. Высокий уровень профессиональной деформации также наблюдается у медицинских работников, военнослужащих и сотрудников спецслужб. Например, профессиональная деформация учителя заключается в том, что на уроке он в определенный момент начинает искусственно, даже с некой параноидальной манией выискивать ошибки в работах учеников. Дома «деформированный» педагог начинает оценивать действия родственников, порой чересчур строго (мысленно измеряя все по 5-балльной шкале), анализирует приемлемость или неприемлемость действий незнакомых людей на улице, возмущается отсутствием культуры и т.п.[3].

Согласно выводам психологов, у менеджеров профессиональная деформация заключается в психологической дезориентации из-за постоянного давления на них как внешних, так и внутренних факторов. Она выражается в высоком уровне агрессивности, неадекватности в восприятии людей и ситуаций, наконец, в потере вкуса к жизни. Все это порождает еще одну общую для многих управленцев проблему: неспособность к эффективному самосовершенствованию и развитию[5].

Отдельно выделяют профессиональные деформации в педагогической и управленческой деятельности: авторитарность, демонстративность, догматизм, доминантность, индифферентность, консерватизм, агрессия, ролевой экспансионизм, социальное лицемерие, поведенческий трансфер, сверхконтроль. Представим их в виде таблицы.



Таблица 1

**«Профессиональные деформации в педагогической и  
управленческой деятельности»**

<b>Поведенческие качества</b>	<b>Как проявляется</b>
<b>Авторитарность</b>	Жесткая централизация, использование преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний, тяга к различного рода наказаниям, отказ от сотрудничества, снижение рефлексии – самоанализа и самоконтроля, проявление высокомерия и деспотизма.
<b>Демонстративность</b>	Желание нравиться, стремление быть на виду, проявить себя реализуются в оригинальном поведении, демонстрации своего превосходства, нарочитых преувеличениях, позах, поступках, рассчитанных на внешний успех.
<b>Догматизм</b>	Возникает вследствие частого повтора одних и тех же ситуаций, типовых профессиональных задач, исподволь формируется склонность к упрощению проблем, применению уже известных приемов без учета всей сложности ситуации. Проявляется в игнорировании психолого-педагогических и управленческих теорий, пренебрежительном отношении к науке, инновациям, в самоуверенности и завышенной самооценке.
<b>Доминантность</b>	Обусловлена выполнением властных функций.

Продолжение таблицы 1

<b>Поведенческие качества</b>	<b>Как проявляется</b>
<b>Доминантность</b>	Педагогу, управленцу даны большие права: требовать, наказывать, оценивать, контролировать. Таким образом, создаются благоприятные условия для удовлетворения потребности во власти, в подавлении других и самоутверждении за счет своих подчиненных.
<b>Индифферентность</b>	Эмоциональная сухость, игнорирование индивидуальных особенностей подчиненных. Эта деформация характерна для черствых, закрытых людей, испытывающих трудности в общении, не чувствующих эмоциональное состояние подчиненных.
<b>Консерватизм</b>	Предубеждение против нововведений, инноваций, настороженное отношение к творческим работникам. Стереотипные приемы воздействия, форм и методов обучения, воспитания, управления экономят интеллектуальные силы, эмоции, становятся штампами и тормозом развития деятельности и личности.
<b>Агрессия</b>	Враждебное отношение к нерадивым и неуспевающим подчиненным, выбор «карательных» воздействий, требования безоговорочного подчинения. Проявляется также в иронии, насмешках, навешивании ярлыков.

Окончание таблицы 1

<b>Поведенческие качества</b>	<b>Как проявляется</b>
<b>Роловой экспансионизм</b>	Тотальная погруженность в профессию, преобладание обвинительных и назидательных высказываний, жесткое ролевое поведение за пределами института, преувеличение собственной роли и значения. Ролевой экспансионизм характерен почти для всех управленцев, проработавших более 10 лет.
<b>Социальное лицемерие</b>	Происходит из необходимости оправдывать высокие нравственные ожидания подчиненных и коллег, пропагандировать моральные принципы и нормы поведения. Привычка морализирования, неискренность с годами становятся нормой, а дистанция между декларируемыми и реальными жизненными ценностями увеличивается.
<b>Поведенческий трансфер</b>	Формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих подчиненным и вышестоящим руководителям. Поговорка «С кем поведешься – от того и наберешься» справедлива в отношении преподавателей и менеджеров правоохранительных органов.
<b>Сверхконтроль</b>	Чрезмерное сдерживание своих чувств, ориентации на инструкции, уход от ответственности, подозрительная осмотрительность. Скрупулезный контроль деятельности подчиненных.

Таким образом, нет фатальной неизбежности профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов. Практика дает немало примеров, когда многие, подвергаясь сильным профессионально деформирующим воздействиям в течение долгого времени, избегали профессиональной деформации.

## **1.2 Виды профессиональной деформации и факторы ее возникновения**

Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер. Она проявляется в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике. Частными случаями профессиональной деформации являются административный восторг, управленческая эрозия и синдром эмоционального сгорания[2].

Один из частных случаев профессиональной деформации – административный восторг. Это состояние характеризуется чрезмерным увлечением своей властью, упоением ею. Приводит такая деформация к превышению должностных полномочий, административному произволу, злоупотреблениям своим положением.

Административный восторг — своеобразное психологическое состояние, выражающееся в чрезмерном увлечении администрированием, упоении своей властью. Он приводит к злоупотреблению властью, административному произволу. Нередко административный восторг является одним из свидетельств профессиональной деформации личности у руководителей различного ранга[5].

Выражение «административный восторг» впервые было употреблено в романе «Бесы» Ф.М. Достоевского. Сам Фёдор Михайлович объяснял этот термин так: «Любое ничтожество волею судеб посаженное продавать пассажирам билеты в железнодорожной кассе тут же представляет себя большим начальником и уже не выдаёт билеты как ему положено по его ничтожной должности всем приходящим но и уже решает кому билет дать,

а кому его не дать! И не продать билет такое ничтожество может уже просто потому, что ему не понравится лицо пассажира!»).

Управленческая эрозия – второй вид профессиональной деформации. Такое состояние присуще представителям руководящих должностей. Длительное пребывание на посту руководителя часто приводит к тому, что человек начинает принимать неэффективные и малорациональные решения. Связано это с тем, что упивающийся властью руководитель постоянно стремится к расширению своих полномочий и тотальному контролю, а интересы дела для него отходят на второй план. Испытанные методы руководства становятся неэффективными, но человек продолжает придерживаться их, т.к. не способен усвоить новые методы управления. «Лечение» этого вида профессиональной деформации – отстранение от руководства или перевод на другую должность.

Управленческая эрозия или «порча» властью — один из интересных психологических феноменов. Он заключается в том, что со временем эффективность деятельности субъектов власти (руководителей) уменьшается. Длительное пребывание на руководящей должности приводит к тому, что решения, которые принимает руководитель, становятся все менее эффективными и рациональными. Власть как организующая и направляющая сила, как говорят, «портится».

Руководители принимают все менее рациональные решения. Наибольшая опасность угрожает тем, кто занимает наивысшие должности. Это связано с тем, что в процессе реализации руководящих функций контроль (власть) над другими людьми приносит человеку все большее удовольствие. В этом случае человек не столько озабочен интересами дела, сколько стремится к доминированию (господству). Общественная польза заменяется личным удовольствием и упоением властью. Стремление к власти у такого руководителя подчиняется тем же законам, что и наркомания. Увеличение власти никогда не дает ему полного

удовлетворения. Наоборот, оно вызывает еще большее стремление контролировать других, влиять на них. Чем больше власти, тем сильнее тенденция к ее расширению.

«Испорченные» властью руководители становятся все более эгоцентрическими. Проблема сохранения и расширения властных полномочий становится для них важнейшей. Они постоянно расширяют сеть контролирующих или репрессивных средств. Желая оправдать свои шаги, могут создавать мифы о врагах и всяческих угрозах для организации. Возникновение и развитие управленческой эрозии не зависит от стиля руководства. Ей подвержены менеджеры, исповедующие как демократический, так и авторитарный стиль. Этот стиль, сначала эффективный, со временем может потерять свою практическую направленность и ценность. Новые условия часто требуют новых форм управления, тогда как руководители сохраняют старые формы и стратегии управления[4,9].

Испытанные методы реализации власти со временем становятся анахронизмом; схемы решений и средства контроля не дают ожидаемого эффекта. Руководители, которые хуже других приспосабливаются к новым условиям и настоятельно защищают старые методы руководства, принимают все худшие решения, все хуже осуществляют функции организации и реализации управления.

Основным методом профилактики управленческой эрозии является ротация (замена) на руководящих должностях. Поэтому во многих организациях определен максимальный срок выполнения руководящих функций. По прошествии какого-то времени, руководство поручается новым людям. Новые люди, как правило, демонстрируют большую инновационность, творчество и энтузиазм[13].

Третий вид профессиональной деформации – эмоциональное выгорание. Синдром эмоционального выгорания («эмоциональное

сгорание») — специфический вид Профессиональной деформации лиц, вынужденных во время выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми. Термин «burnout» («эмоциональное выгорание») был предложен американским психиатром Фрейденбергом в 1974 г. Иногда его переводят на русский язык как: «эмоциональное сгорание» или «профессиональное выгорание»[13].

Более всего эмоциональному выгоранию подвержены личности, испытывающие недостаток автономности (например, женщины, имеющие низкую заработную плату), а также чересчур ориентированные на людей идеалисты, мягкие, гуманные, одержимые своей идеей профессионалы. Склонны к выгоранию и эмоционально холодные люди, предпочитающие сдерживать негативные чувства в себе. Риск развития эмоционального выгорания повышается при длительной и интенсивной психоэмоциональной деятельности, неблагоприятной психологической атмосфере в коллективе, отсутствии четкой организации и планирования труда[16].

Синдром эмоционального выгорания проявляется в:

- а) чувстве безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);
- б) дегуманизации (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);
- в) негативном самовосприятии в профессиональном плане — недостаток чувства профессионального мастерства.

Общепрофессиональные деформации — деформации свойственные работникам определенной профессии. Например, работникам правоохранительных органов свойственен синдром «асоциальной перцепции», при котором каждый человек воспринимается как потенциальный нарушитель;



Специальные профессиональные деформации – данные деформации возникают в процессе специализации. Например, у адвоката – изворотливость, у прокурора – обвинительная способность;

Профессионально-типологические деформации – виды деформаций, связанные с наложением на личность определенных психологических особенностей, отражающихся на структуре профессиональной деятельности;

Индивидуальные деформации – деформации свойственные работникам самых разных профессий. Они обусловлены чрезмерным развитием профессиональных качеств, которые впоследствии приводят к возникновению сверх качеств, таких например, как трудовой фанатизм и сверх ответственность[16].

Можно отметить, что к профессиональной деформациям могут приводить следующие факторы:

высокая степень ответственности за результаты основной деятельности;

боязнь ошибок и неудач;

перегрузки, частое возникновение непредвиденных ситуаций;

трудности в семье, вызванные профессиональной деятельностью (длительная подготовка к работе, дополнительные занятия во внерабочее время);

аддикция к работе (трудоголики);

высокий темп жизни, ускорение темпа многих физических и психических функций;

постоянное стремление к соревнованию и конкуренции, к выдвижению;

вечный дефицит времени, участие в разнообразных видах общественной деятельности;

неспособность к релаксации [18].

В литературе выделяют четыре группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации чиновника: 1) факторы, обусловленные спецификой исполнительной муниципальной деятельности; 2) факторы нравственной зрелости личности; 3) факторы социально-экономические; 4) факторы идеологические (доминирование, например, безнравственной идеологии «набивания собственных карманов любой ценой»).

К факторам, обусловленным особой спецификой муниципальной исполнительной деятельности, следует отнести следующее[1]:

детальную правовую регламентацию муниципальной исполнительной деятельности, что наряду с позитивным эффектом может приводить к излишней формализации деятельности, элементам бюрократизма;

наличие властных полномочий по отношению к объектам муниципального управления, что порой проявляется в злоупотреблении и необоснованном их использовании;

корпоративность властной деятельности, которая может быть причиной возникновения морально-психологической изоляции чиновника и отчуждения от общества;

повышенная ответственность за результаты своей властной деятельности;

психические и эмоциональные перегрузки, связанные с принятием важнейших решений, нестабильным графиком работы, отсутствием достаточного времени для отдыха и восстановления затраченных сил;

экстремальность властной деятельности (необходимость принятия неординарных проектов решений, риск, непредсказуемость развития событий в процессе обсуждения и принятия решений, угрозы со стороны специальных служб, занятых борьбой с коррупцией;

необходимость в процессе выполнения властных полномочий вступать в контакт с разной категорией граждан, что может приводить к усвоению элементов негативной субкультуры[9].

К факторам, отражающим уровень нравственной зрелости личности, можно отнести следующее;

неадекватный возможностям чиновника уровень притязаний и завышенные личностные ожидания;

недостаточная профессиональная, психологическая и моральная подготовленность чиновника;

специфическая связь между некоторыми профессионально значимыми качествами личности чиновника (так, решительность в сочетании с пониженным самоконтролем может развиваться в чрезмерную самоуверенность и т.п.);

профессиональный опыт муниципальной службы;

профессиональные установки (например, восприятие действий других чиновников как возможных конкурентов может привести к обвинительному уклону в муниципальной деятельности, подозрительность и др.);

особенности социально-психологической дезадаптации личности чиновника, приводящие к проявлению агрессивности, неуважительного отношения и обращения с гражданами и др.;

изменение мотивации к муниципальной службе (равнодушие, разочарование и потеря интереса к муниципальной службе, работа на муниципальной службе используется как политический трамплин и др.).

К факторам социально-экономического характера относится следующее:

не всегда адекватный стиль руководства;

неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения внемуниципальной деятельности (например, коммерсанты, лоббисты, друзья и др.);

высокая экономическая оценка муниципальной деятельности, что порой ведет к покупке муниципальных должностей и званий. Результат - возникновение у чиновника чувства профессионального бессилия и неуверенности в необходимости муниципальной службы, закрепление монетарных и паразитарных установок, культивирование коррупционного мифа «главное - красиво украсть».

К факторам идеологического характера относится следующее:

доминирование экономических ценностей в сознании ряда чиновников;

пропаганда культа потребления на всех уровнях власти;

участие чиновников в создании материальных конфликтов с объектами муниципального управления с последующей целью их приватизации в частные руки[13].

Таким образом, профессиональная деформация чиновника развивается под влиянием факторов, относящихся к внешней среде муниципальной деятельности (общение с коммерсантами, бизнесменами, лоббирование их интересов и т.д.), а также факторов внутрисистемного взаимодействия (взаимоотношение с руководством и коллегами-чиновниками, совместное выполнение властных полномочий и т.д.).

### **1.3 Причины развития профессиональной деформации, профилактика**

Развитию профессиональной деформации способствует множество причин[20].

1. Объективные. Специфичность профессиональной деятельности, постоянные физические и психические перегрузки, переутомление, негативные последствия конфликтных и экстремальных ситуаций, таящих опасность для жизни и здоровья, дефицит отпущенного времени.

Недостатки в организации и управлении деятельностью (несовершенство отчётности, взаимодействия служб, «процентомания»).

Отрицательное влияние товарищей по работе, допускающих злоупотребление властными полномочиями, формализм и равнодушие к людям, халатное отношение к служебным обязанностям.

Отсутствие систематического и действенного контроля со стороны руководства и непосредственного начальника за деятельностью сотрудников

Плохое оперативно-техническое оснащение.

Неблагоприятные бытовые условия и семейные отношения.

Ошибки в подборе, расстановке и воспитании кадров.

Просчёты в воспитании работников.

1. Субъективные.

Низкий служебно-профессиональный уровень и нежелание совершенствовать профессиональные качества (самоуспокоенность, снижение самокритичности, переоценка своего профессионального опыта).

Растерянность, психологическая неподготовленность к работе, отсутствие навыков и умений контролировать своё поведение, любым способом снять психологическую нагрузку (расхлябанность, злоупотребление спиртными напитками).

Неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе, отсутствие единства интересов личности и всего коллектива.

Недостаточная развитость морально-деловых качеств и волевых качеств сотрудников.

Неумение отделять интересы дела от интересов карьеры, склонность к групповщине, а порой и позиция собственной исключительности.

Неумение работников рационально организовывать своё рабочее время, а также снимать физические и психологические стрессы, отвлекаться от негативных эмоций во внеслужебных отношениях и в семье.

Деление причин на объективные и субъективные условно, они взаимопереходят друг в друга[8].

Рассматривая параметры профессиональной деформации личности, предварительно можно выделить следующие характеристики. Воздействие профессии на личность можно оценить, прежде всего, по ее модальности (позитивное или негативное влияние). Известно, что сам по себе труд обладает нейтральными свойствами по отношению к результатам воспитания. Он способен оказывать благотворное, облагораживающее влияние на человека, формировать благородное отношение к труду, коллективу, воспитывать духовные потребности, мировоззрение, совершенствовать трудовые навыки, умения, опыт, в целом формировать особенности характера человека. Профессиональная деформация проявляется в таких качествах личности, которые изменяются под влиянием профессиональной роли. Источники профессиональной деформации кроются в недрах профессиональной адаптации личности к условиям и требованиям труда.

Известно, что в наибольшей степени профессиональная деформация проявляется у представителей тех специальностей, где работа связана с людьми, особенно с «ненормальными» в каком-то отношении[2].

Объективное разделение труда, различия между умственным и физическим трудом, дисгармония в развитии личности создают предпосылки для возникновения профессиональных типов характера личности, превращения субъектов в «узких специалистов». Говоря о профессиональной деформации, можно кратко отметить, что сущность ее заключается во взаимодействии субъекта и личности в единой структуре индивидуальности.

Впервые в психологии академик Б. Г. Ананьев отметил возможность несовпадающего, противоречивого развития свойств личности и свойств субъекта деятельности, а также проанализировал условия, способствующие несовпадению свойств личности и свойств субъекта, профессионала, специалиста в их взаимодействии[1]. Феномен профессиональной деформации можно определить как проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое», имея в виду, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой. Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выправления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии. Таким образом, термин «профессиональная деформация» — это достаточно удачная метафора, на основе которой можно построить модель, наглядно описывающую механизм деформирующего влияния профессиональной деятельности. Для этого представим некий производственный процесс изготовления какого-либо изделия с помощью прессования.

На входе в этот процесс мы имеем материал определенной формы, который проходит через воздействие пресса и потому теряет свою старую форму (то есть деформируется). На выходе этот материал имеет новую форму, которая соответствует конфигурации пресса. Для того чтобы

процесс деформации успешно состоялся, необходима достаточная сила пресса и подходящие свойства материала. В противном случае материал не изменит свою форму (если пресс не достаточно мощный) или через некоторое время он может принять первоначальную форму (если материал слишком упругий).

Для того чтобы этого не случилось в некоторых производственных процессах используются различные способы закрепления полученной формы (например, обжиг при изготовлении керамических изделий). Дело в том, что все перечисленные выше деформирующие факторы имеют свои аналогии в работе любого профессионала[21]:

свойства материала — это личностные особенности консультанта и его изначальные склонности: психическая подвижность/ригидность, мировоззренческая независимость/податливость, личностная зрелость/незрелость и пр.;

конфигурация пресса — это профессиональные рамки, в которые помещает себя консультант: принципы и установки, профессиональная картина мира, профессиональные навыки, контингент клиентов и их проблематика, должностные обязанности, условия работы и пр.;

сила пресса — это степень воздействия предыдущих факторов, зависящая от таких параметров, как: вера в метод и авторитет учителей, личностная значимость профессиональной деятельности, ощущение ответственности, эмоциональная вовлеченность в профессиональную деятельность, мотивация, ощущение миссии, сила внешнего контроля и пр.;

«Обжиг» — это фактор, который способствует закреплению полученной формы, и связан он в основном с получением положительных эмоций: профессиональный успех, благодарность от клиентов, похвала учителей, признание коллег, восхищение окружающих и пр.



Согласно трудам Климова Б.С.[11], развитию профессиональных деформаций способствует:

Изменение мотивации трудовой деятельности.

Возникающие стереотипы мышления, поведения и деятельности.

Эмоциональная напряженность профессионального труда (появляется: раздражительность, тревожность, нервные срывы и др.)

Монотонность, однообразие, жестко структурированный характер труда.

Утрата перспектив профессионального роста.

Снижение уровня интеллекта специалиста

Различные акцентуации характера личности, вплетающиеся в ткань индивидуального стиля деятельности.

Возрастные изменения, связанные со старением:

а) Социальное старение: перестраивается мотивация; слабеют интеллектуальные процессы; изменяется эмоциональная сфера; возникают дезадаптационные формы поведения и др.

б) Нравственно-этическое старение: навязчивое морализование; скептическое отношение к молодежной субкультуре; к настоящему прошлому; преувеличение заслуг своего поколения и др.

в) Профессиональное старение: невосприятие нововведений; ценность опыта своего поколения; трудности освоения новых средств труда; снижении е темпа профессиональных функций и др.

В результате, благодаря «успешному» сочетанию вышеупомянутых факторов, мы рискуем получить деформированного консультанта, который с трудом может «расправиться», то есть восстановить свою изначальную человеческую форму. Ниже представлены некоторые последствия, которые мы имеем благодаря воздействию профессиональной деятельности. Часть из них, действительно, можно считать позитивными для нашей личности и вписывающимися в понятие «личностного роста»,

однако другую часть, на мой взгляд, надо отнести к негативным последствиям, то есть к тому, что мы называем «профессиональной деформацией».

Под влиянием выполнения профессиональной деятельности, человек сталкивается с эмоциональной нагрузкой, которая может иметь либо позитивные, либо негативные последствия. К позитивным последствиям, их еще отождествляют с “личным ростом”, относят: более глубокое осознание себя, понимание окружающих людей и происходящих событий, анализ жизненных ситуаций, появление новых форм самореализации.

Негативными последствиями профессиональной деятельности, или профессиональной деформации, считают: проецирование негативной проблематики на себя и на своих близких, излишний самоконтроль, гиперрефлексия и потеря спонтанности, появление стереотипов, пресыщение общением, эмоциональная холодность, цинизм.

Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер. Частными случаями профессиональной деформации являются административный восторг, управленческая эрозия и синдром эмоционального выгорания.

Таким образом, согласно законодательству РФ муниципальным служащим является гражданин РФ, исполняющий в порядке, установленном федеральным законом, обязанности по муниципальной должности муниципальной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств местного бюджета или средств бюджета субъекта Федерации. Профессиональная деформация личности – изменение восприятия стереотипов личности, способов общения, поведения, а так же характера, наступающие под действием длительного выполнения профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность значительно влияет на личность человека. Она способствует

развитию различных качеств, необходимых в его работе. Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер. Частными случаями профессиональной деформации являются административный восторг, управленческая эрозия и синдром эмоционального сгорания

Развитию профессиональной деформации способствует множество причин, среди которых выделяют объективные и субъективные.

Помимо причин, выделяют группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации чиновника: факторы, обусловленные спецификой исполнительной муниципальной деятельности; факторы нравственной зрелости личности; факторы социально-экономические; факторы идеологические.

## **ГЛАВА 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: ПРЕОДОЛЕНИЕ НАСТУПЛЕНИЯ И ПРОФИЛАКТИКА**

### **2.1 Результаты анкетирования муниципальных служащих по проблеме профессиональной деформации**

Опытно-экспериментальная работа проходила на базе Муниципального образования: Администрации города Екатеринбурга. Формируя представления об условиях, в которых работают муниципальные служащие, нами было определено, что в учреждениях созданы все необходимые условия для деятельности специалистов.

К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

обеспечение охраны труда и безопасности производства согласно требованиям законодательства, и другие.

В основном, муниципальные служащие (респонденты) выполняют работу связанную с:

комплектованием предприятий персоналом;

участием в мероприятиях по подбору, отбору, расстановке работников на должности (рабочие места);

подготовкой предложений по развитию персонала, планированию деловой карьеры работников из числа наиболее вероятных кандидатов на вакантные вышестоящие должности;

ведением учета данных о выполнении работниками предприятия правил внутреннего трудового распорядка;

подготовкой проектов документов, и т.д.

Все специалисты используют в своей работе с документами современные программно-технические средства, автоматизированные технологии.

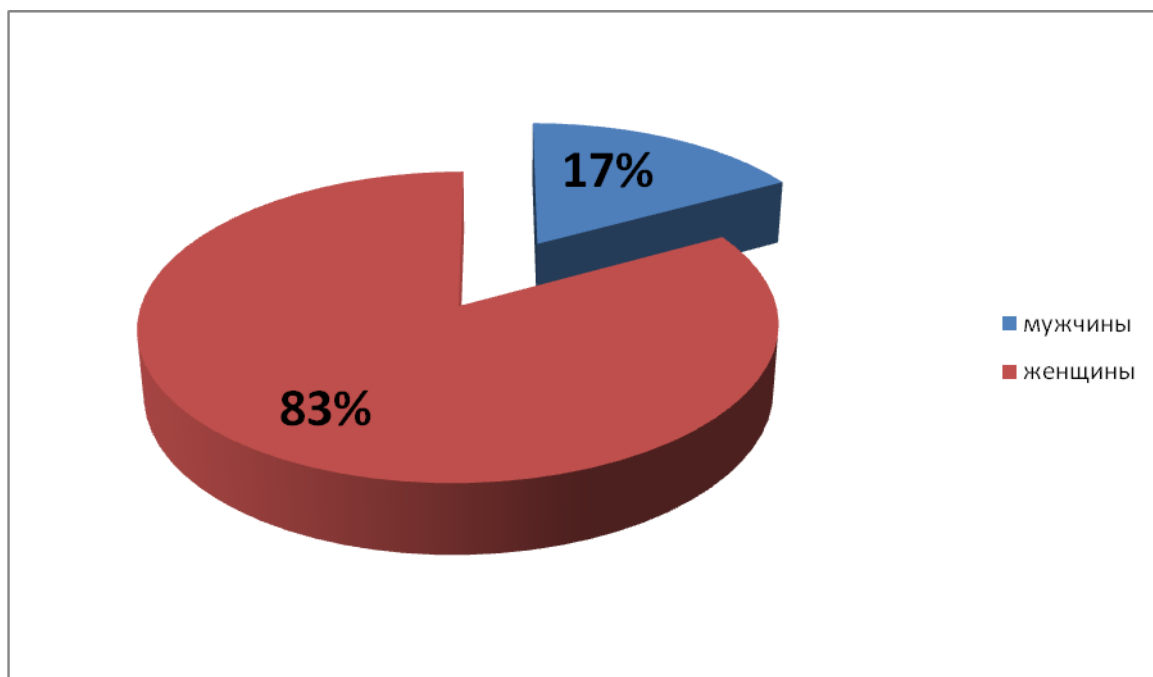
Трудовая деятельность специалистов, занятых комплектованием и учетом кадров, регламентируется должностными инструкциями, составленными в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Помещения специально оборудованы для работы. В них для удобства оформления документации, размещаются стол и несколько кресел или стульев.

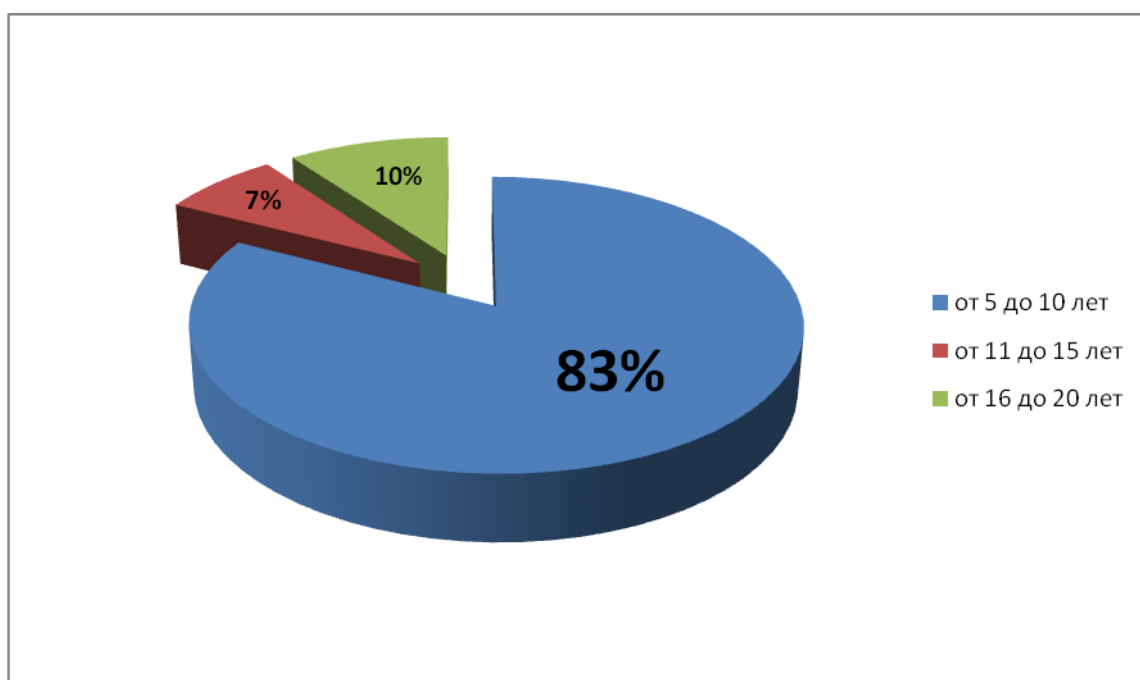
Всего за февраль (1 месяц) было опрошено 84 человека. 17% - мужчин, из них женаты – 100%, и 83% - женщин, из них замужем – 76%. (см. Рис. 3)

Из них: стаж от 5 до 10 лет – 82,6%, от 11 до 15 лет – 7,4%, от 16 до 20 лет – 10%. (см. Рис. 4)

Из общего количества респондентов, 61% имеют детей: 1 ребёнок – 4%, 2 ребёнка – 49%, 3 ребёнка – 8%.



**Рис. 3** Диаграмма процентного распределения респондентов по полу



**Рис. 4** Диаграмма процентного распределения респондентов по стажу работы

Место проживания респондентов: г. Екатеринбург.

Разнообразна специализация анкетированных. Среди них:

специалисты: Отдела кадровой и муниципальной службы, Отдела по делам архивов, Администрации Верх-Исетского района, Управления жилищного и коммунального хозяйства, Бухгалтерско-финансового отдела, Отдела страхования;

следователь;

юрист;

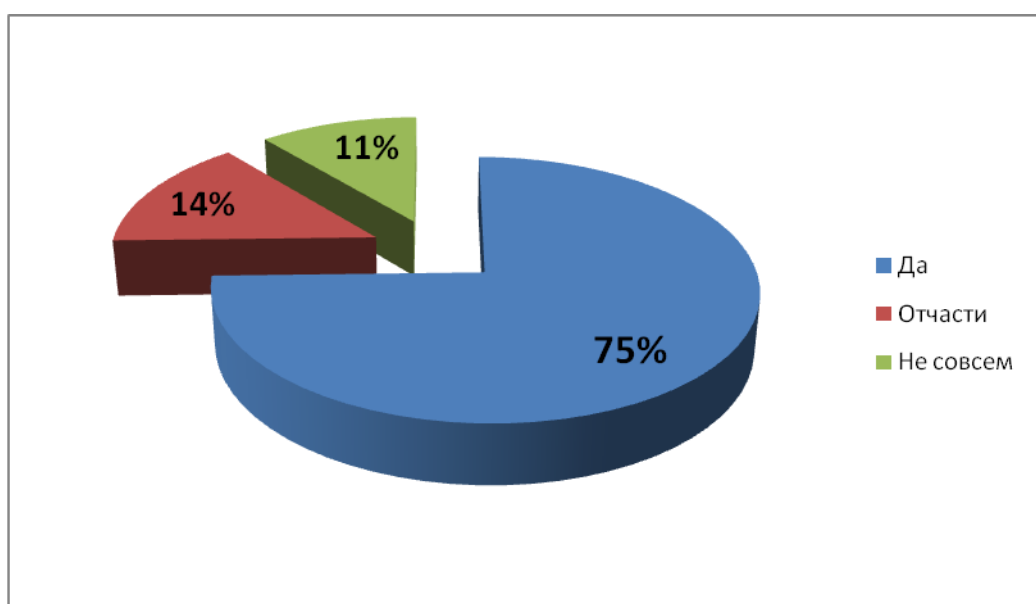
начальник ООО «МЧС» Противопожарная служба.

Анкета содержала 19 вопросов открытого и закрытого характера. (Приложение А).

Результаты проведенного анкетирования позволяют сделать следующие выводы.

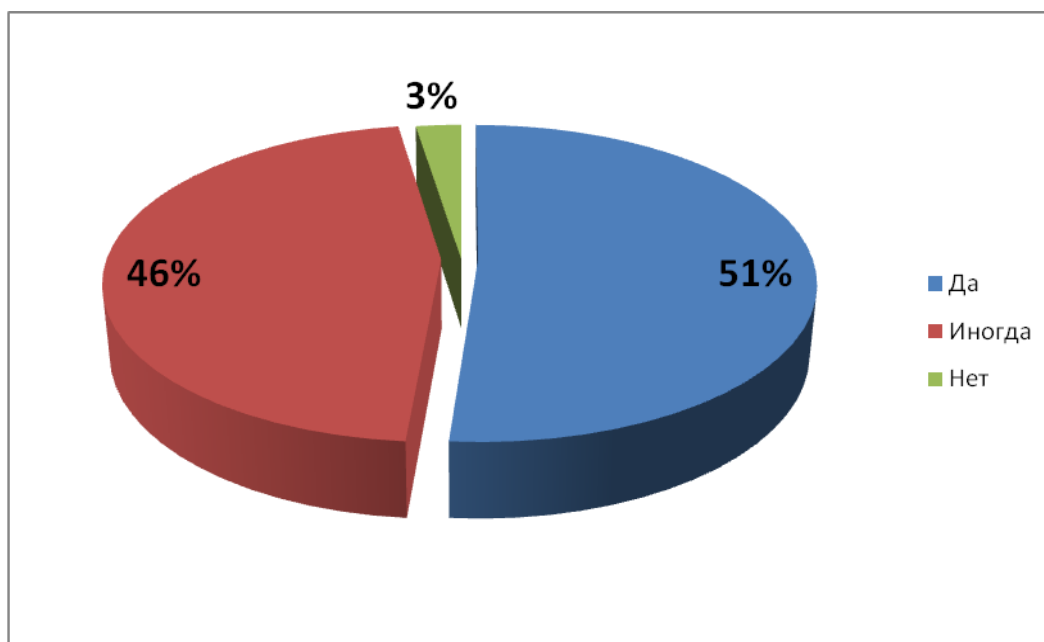
94% опрошенным интересно заниматься своей профессиональной деятельностью.

74,6% считают, что должность, которую они занимают, соответствует их способностям, тогда как 14,3% - считают так лишь отчасти, а 11,1% не уверены в этом (см. Рис 5).



**Рис. 6** Диаграмма процентного распределения ответивших на вопрос согласившихся с тем, что занимаемая ими должность соответствует их способностям

При этом, мысли о смене работы посещали 51,3% респондентов, иногда об этом думают – 46,2%. Остальные 2,5% не задумывались об этом никогда (см. Рис 6).



**Рис. 6** Диаграмма процентного распределения ответивших на вопрос «Посещали ли Вас когда-нибудь мысли, о смене работы?»

Практически у всех (91,8%) сложились дружеские отношения с коллегами. У 8,2 % опрошенных такие отношения сложились не со всеми. Близкими друзьями своих коллег по работе считают 43,7% людей. Из них 29,8% заявляют, что кроме коллег, у них больше нет друзей. 48,2% разделяют взаимоотношения на работе и вне ее, и считают что *«Коллеги есть коллеги, а друзья есть друзья»*. Примечательно, что ощутимая доля респондентов считает, что их профессиональные обязанности значительно шире, чем у коллег. Таких – 39,1%. Остальные 60,9% считают, что у них обязанностей ровно столько, сколько у других.

87,3% устраивают отношения с вышестоящим руководством, что говорит об отсутствии психологических барьеров в общении с начальством. 9,3% устраивают отношения с начальством частично. Остальные (3,4%) заявляют, что они и есть начальство.

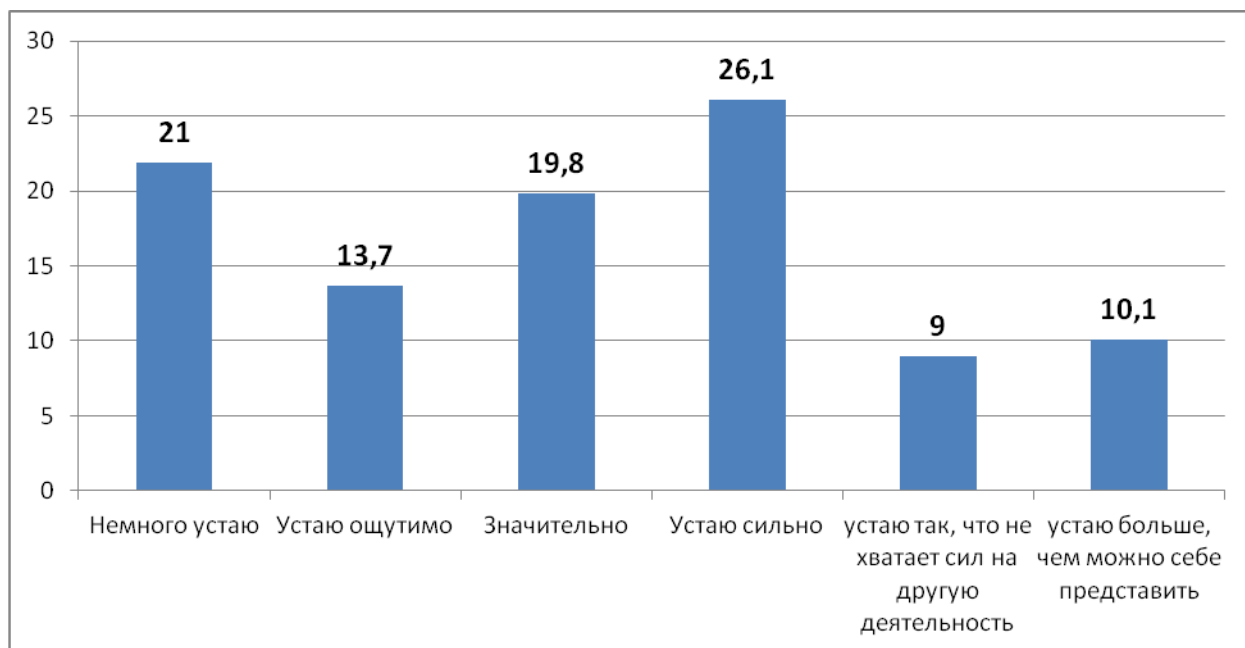


Не все респонденты считают справедливым размер заработной платы. 10,1% считают, что им недоплачивают за труд *«Работаю много, платят мало»*. 6,7% говорят о нестабильности уровня заработной платы – *«Бывает по-разному»*. Не совсем достаточным вознаграждение считают 32,5% опрошенных. 50,7% человек считают, что вознаграждение является достаточным (соответствует).

Престижной свою профессию считают практически все анкетированные: достаточно престижна среди других – 35,9%, такое же место по уровню престижа, как и другие – 27,7%, такая же как и другие, но по некоторым пунктам выше – 29,9%. Никогда не задумывались над престижем своей профессии 6,5% респондентов.

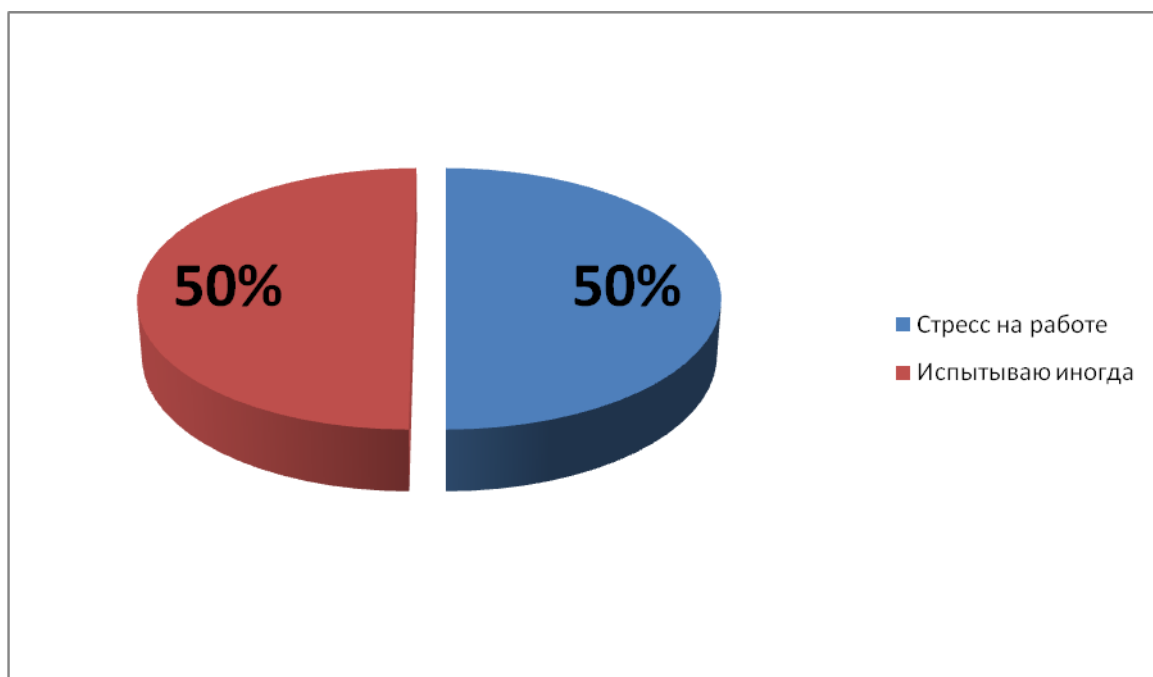
В то же время, посоветовать своим детям выбрать такую же профессию согласились только 41,1% опрошенных. Остальные сомневаются: *«Не задумывался(ась)»* – 34,5%, *«Нет, никогда»* – 18,8%, *«Это насилие над личностью»*, *«Пусть выбирают сами»* – 5,6%.

Различается уровень усталости респондентов. Так, немного устают на работе – 21,2%, устают ощутимо – 13,7%, значительно – 19,8%, устают сильно – 26,1%, устают так, что не хватает сил на другую деятельность – 9,1%, устают больше, чем можно себе представить – 10,1% (см. Рис. 7). Такие результаты являются важным показателем в изучении профессиональной деформации. Усталость – психологическое состояние при утомлении. Она влияет на производительность и эффективность работы.



**Рис. 7** Диаграмма процентного распределения респондентов по уровню усталости

50% опрошенных подтвердили, что они часто испытывают стресс на работе. Другая половина согласилась с тем, что стресс они испытывают иногда (см. Рис.8).



**Рис. 8** Диаграмма процентного распределения респондентов испытывающих стресс на работе

52,2% ждут начала отпуска с нетерпением, 44,1% - не стремятся уйти в отпуск, а наоборот, с удовольствием работают. 3,7% респондентов ответили, что им сложно уйти в отпуск – *«Слишком много работы», «Большая загруженность», «Высокая ответственность»*.

Лишь 43,5% согласились с тем, что совместные корпоративы являются эффективным средством для повышения работоспособности коллектива. Респонденты считают, что для поднятия рабочего настроения в коллективе можно: *«Проводить «весёлые» минутки (общение)», «Организовывать спортивные развлекательные мероприятия», «Премировать сотрудников», «Проводить оперативки»*. Есть и такие, кто считает, что *«На работе работают, а не развлекаются»* - 1,2% (см. Рис. 9).



**Рис.9** Диаграмма процентного распределения респондентов по проведению мероприятий для повышения работоспособности

Таким образом, у некоторых анкетированных наблюдается процесс развития эмоционального выгорания. Об этом говорят следующие факты: недовольство уровнем вознаграждения за свой труд; высокий процент (39,1) считающих, что у них обязанностей больше чем у других; практически все, так или иначе, испытывают стресс на работе; есть такие, кто чрезмерно относится к своим обязанностям, что в последствие может привести к развитию сверх качеств (например, фанатизм работы).

Исходя из результатов проведённого анкетирования можно отметить, что к профессиональной деформации данных служащих могут привести следующие факторы (см. Рис 10). Из схемы видно, какой результат может быть, если на это не обращать внимания. Большинство респондентов имеют высокую степень ответственности за свои результаты: работают до высокого уровня усталости, выполняют широкий круг обязанностей. Множество респондентов испытывают перегрузки на работе и, что очень важно - половина респондентов испытывают стресс. Очевидным становится и такой фактор влияния на процесс деформации, как повышенное желание работать (аддикция). Как правило такие люди не могут расслабиться, отдохнуть от работы, берут дополнительную нагрузку на дом. Влиятельным так же является показатель респондентов, которые считают, что вознаграждение за их труд является недостаточным.

В целом, перечисленные факторы приводят к появлению такого синдрома, как — эмоциональное выгорание, и напрямую, а затем и к деформации.

Тогда как, согласно Указу Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении Общих принципов служебного поведения муниципальных служащих»[17], рекомендованных не только муниципальным служащим, но и лицам, замещающим муниципальные должности Российской Федерации, муниципальные должности субъектов Российской Федерации и выборные муниципальные должности,

муниципальный служащий, сознавая свою ответственность перед государством, обществом и гражданами, исполнять должностные (служебные) обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы муниципального органа.



**Рис. 10** Схема «Факторы, ведущие к развитию профессиональной деформации муниципальных служащих» (по результатам эмпирического исследования).

Таким образом, эмпирические данные подтверждают актуальность исследуемой нами темы, подчеркивают необходимость в разработке рекомендаций по предупреждению наступления профессиональных деформаций муниципальных служащих.

## **2.2 Модель преодоления наступления профессиональной деформации личности муниципальных служащих**

Работая над рекомендациями, мы пришли к выводу, что нет универсальных способов для всех по преодолению наступления эмоционального выгорания. Все зависит от самой личности, от условий в которых работает человек, от коллектива и т.д.

Опираясь на полученные результаты, мы определили:

необходимо равномерно распределять обязанности на всех сотрудников. Так, чтобы ответственность возлагалась на всех поровну, а не на одного человека в целом;

сотрудники не должны нарушать правила отдыха;

должна быть система премирования (за дополнительно проделанную работу, за качественную работу). Это будет являться стимулом в деятельности работников;

необходимо наделять особой, творческой деятельностью тех работников, которые любят работать сверх установленной нормы. Такая дополнительная работа поможет ему сменить вид деятельности с основной, например, на творческую (организация юбилея для коллег);

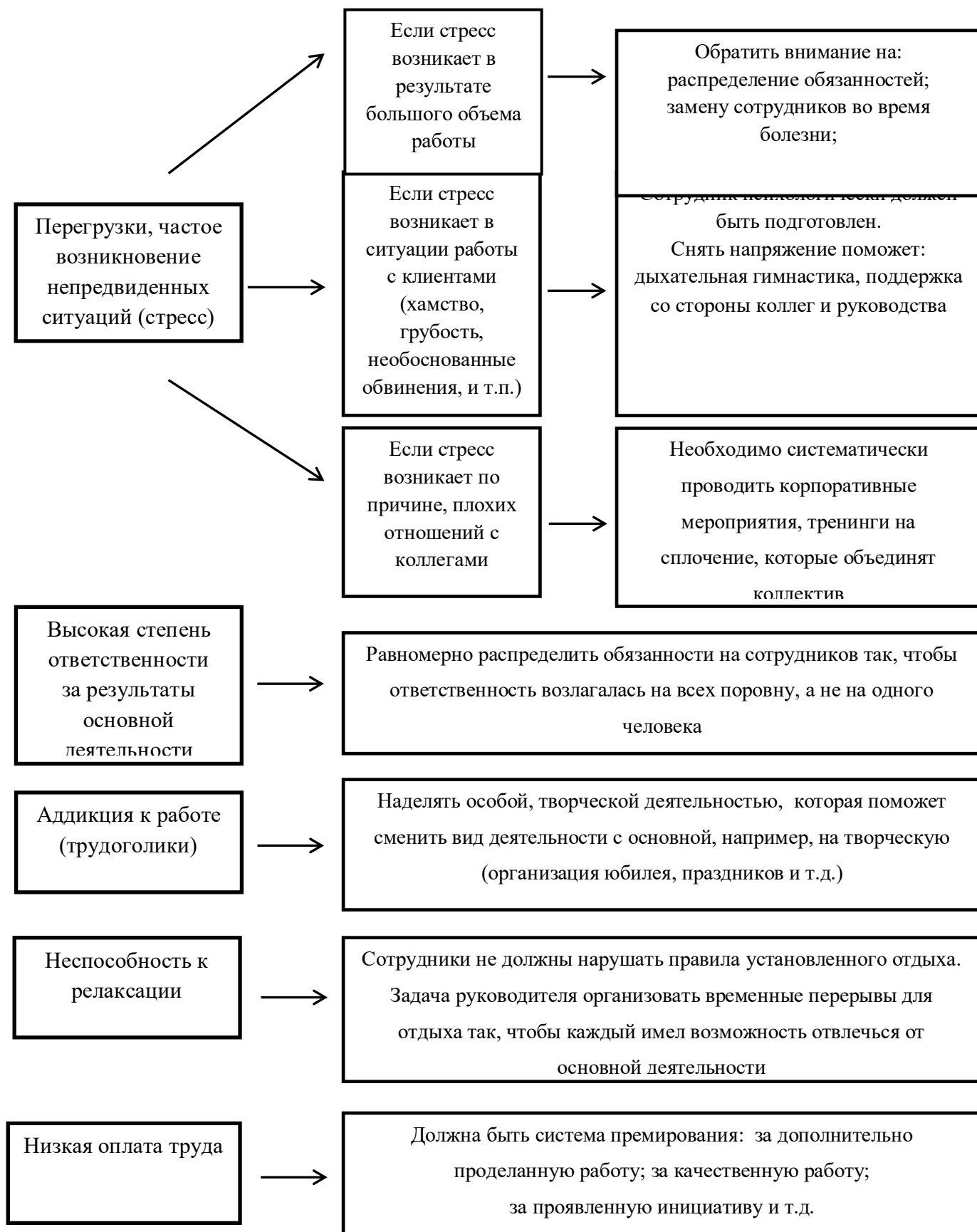
необходимо обратить внимание на распределение объема работы между сотрудниками;

сотрудник должен быть подготовлен психологически к разного рода ситуациям возникающих с клиентами;

необходимо систематически проводить корпоративные мероприятия, тренинги на сплочение.

Таким образом, у некоторых анкетированных наблюдается процесс развития эмоционального выгорания. Универсальных способов по преодолению наступления эмоционального выгорания не существует. Все зависит от самой личности, от условий в которых работает человек, от коллектива. К профессиональной деформации данных служащих могут привести множество разнообразных факторов.

В результате проведенного нами исследования, на основе анализа теоретической литературы и с учетом особенностей профессии муниципального служащего, мы создали модель преодоления процесса наступления профессиональной деформации (см. Рис. 11).





**Рис. 11** Модель преодоления процесса наступления профессиональной деформации (на основе эмпирического исследования).

Перегрузки, возникновение стрессовых ситуаций могут приводить к синдрому эмоционального выгорания. Мы считаем, что предупредить эту ситуацию, можно с помощью следующих мероприятий: руководителю организации необходимо обращать внимание на распределение обязанностей между работниками (объем обязанностей одного работника, не должен быть значительно выше объема другого); необходимо контролировать ситуацию в момент отсутствия работника по болезни (чтобы не нагружать других специалистов дополнительной работой).

Стресс может возникнуть при работе с клиентами (очень часто, встречается хамство, грубость, необоснованное обвинение в адрес сотрудников, и т.д.). Мы считаем, что необходимо проводить психологическую подготовку сотрудников к таким ситуациям. Если все-таки такие ситуации возникают, то возможно, снять напряжение поможет: дыхательная гимнастика. Так же очень важным является момент поддержки со стороны коллег и руководства.

Взаимоотношения с коллегами по работе так же является частой причиной стрессов. Для сплочения коллектива руководителю необходимо предусмотреть в плане работы организации ряд мероприятий, сближающих коллектив: тренинги, выезды с мастер-классами, и т.п.

Среди муниципальных служащих часто встречаются люди с высокой степенью ответственности за свою работу, это так же является фактором ведущим к профессиональной деформации. Для снижения влияния этого фактора необходимо распределять обязанности сотрудников так, чтобы ответственность между ними была справедливой.

Важным фактором является и аддикция к работе. Для предупреждения развития аддикции, можно предложить таким

сотрудникам следующую деятельность: творческая (организация праздников, юбилея и т.п.), спортивная (соревнования, кросс и т.п.).

Очень часто встречается ситуации, при которых люди трудятся без отдыха, и руководителю это выгодно. Такой режим зачастую приводит к эмоциональному выгоранию, а затем и деформации. Это можно предусмотреть, если руководитель будет контролировать правила установленного отдыха для сотрудников. При этом задачей руководителя должна стать организация временных перерывов для отдыха так, чтобы каждый имел возможность отвлечься от работы.

Самым трудноразрешимым фактором, является низкая оплата труда. При низкой заработной плате, отсутствует мотивация к деятельности – желание выполнять свои обязанности качественно, в срок, и т.п. На наш взгляд в организации должна быть продумана система премирования: за дополнительную работу, качество, инициативу и т.д. Это стимулирует работников к деятельности.

Таким образом, с учетом вышеуказанных рекомендаций, возможно, предупредить наступление синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудников в целом.

## **2.3 Комплекс мероприятий по профилактике профессиональной деформации муниципальных служащих**

Согласно современным стандартам и нормативно-правовым документам, руководитель – универсальный специалист, наделённый полномочиями выбора стратегии развития организации, работающий с кадрами. Должен учитывать возможности наступления профессиональной деформации сотрудников.

Любая профессиональная деятельность деформирует личность, но одни деформации могут быть позитивными (развитие личности в профессии), другие негативными – затруднять социальную адаптацию, делать поведение специалиста менее адекватным. Именно профессиональная деформация в первую очередь влияет на изменение мировоззрения людей.

Для решения проблем профессиональной деформации проводят профилактические мероприятия. Рассмотрим профилактику относительно профессиональной деформации.

В медицине профилактика – это комплекс мероприятий, направленных на обеспечение высокого уровня здоровья людей, их творческого долголетия, устранение причин заболеваний, в т.ч. улучшение условий труда, быта и отдыха населения, охраны окружающей среды.

В психологии под профилактикой понимают – предупреждение возникновения явлений дезадаптации воспитанников в образовательном учреждении, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по оказанию им помощи в вопросах воспитания, обучения и развития ребенка.

В социологии - это прежде всего научно обоснованные и своевременно предпринимаемые действия, направленные на:

предотвращение возможных физических, психологических или социокультурных коллизий у отдельных индивидов и групп риска.

Профилактика профессиональной деформации представляет собой совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок и проявлений профессиональной деформации. Профилактика включает меры как психологического, так и непсихологического организационно-управленческого, воспитательного характера.

Важным аспектом в профессиональной деятельности сотрудника является саморегуляция. Необходимость саморегуляции возникает тогда, когда он сталкивается с новой, необычной, трудноразрешимой для него проблемой, которая не имеет однозначного решения или предполагает несколько альтернативных вариантов. В ситуации, когда работник находится в состоянии повышенного эмоционального и физического напряжения, что побуждает его к импульсивным действиям. Или в случае если он находится в ситуации оценивания со стороны коллег и других людей.

Психологические основы саморегуляции включают в себя управление, как познавательными процессами, так и личностью: поведением, эмоциями и действиями. Зная себя, свои потребности и способы их удовлетворения, человек может более эффективно, рационально распределять свои силы в течение каждого дня.

Именно благодаря профилактике профессиональной деформации работник сможет правильно ориентироваться в собственных психических состояниях, адекватно оценивать их и эффективно управлять собой для сохранения и укрепления собственного психического здоровья и, как следствие, достижения успеха в профессиональной деятельности, а так же оптимизации психологического климата и межличностного взаимодействия в коллективе.

Для предупреждения профессиональной деформации следует предварительно изучить личность сотрудника, его социальное положение, ситуацию; нужно иметь средства воздействия на стрессовые факторы на службе, в семье, в быту и т.п. Создать условия для развития профилактической деятельности как самостоятельного направления - одна из важнейших задач руководителей. Однако существуют три группы условий препятствующих профессиональной деформации сотрудников, которые являются как бы профилактикой «до профилактики»:

- направленность личности. Проще говоря, данный фактор говорит об уровне культуры сотрудника - чем он выше, тем больше возможностей решения различных внутренних конфликтов, или возможность оставаться в рамках общепринятого стереотипа поведения. Под уровнем культуры понимается не внешнее отображение человеком своей «культурности», а устремление личности к самосовершенствованию и саморазвитию посредством расширения своего культурного «багажа». Действительно, человек полагаящий, что он достиг наивысшей точки своего развития, обречен на профессиональную, а в дальнейшем и на личностную деформацию;

- позитивный психологический «тыл». В данном случае идет речь о фокусировании сотрудника не только на своей профессиональной деятельности, но и на семье, дружеских отношениях. Подразумевается, что человек не смотря на занятость, такой специфичной трудовой деятельностью как работа муниципальном образовании, всё же имеет в себе стремление и к обычным, «человеческим» взаимоотношениям. Также из этого следует, необходимость адекватного финансового обеспечения сотрудников, ибо семейная жизнь требует достаточного минимума. Сотрудник, обеспокоенный своим материальным положением, естественно, не сможет выполнять свои обязанности;

-умение регулировать эмоциональный настрой. Постоянные интенсивные психоэмоциональные нагрузки требуют умения сотрудника преодолевать их, в том числе и с помощью определённых техник. Действительно, не каждому дана способность к общению, но при этом каждый способен развить в себе это умение, при этом блокируя конфликтные моменты. Конечно, сотрудник должен осознать потребность в подобных «умениях». Тут же необходимо сказать об оказании психологической помощи, как со стороны специалистов, так и со стороны более опытных коллег.

В настоящее время профилактика профессиональной деформации имеет развитые организационные формы. Принято выделять следующие формы профилактики:

- общая профилактика, под которой понимается комплекс социально-политических, экономических, правовых, идеологических, организационных мероприятий, направленных на повышение престижа службы в силовых структурах, повышения материального уровня, культуры и сознательности сотрудников;

- специальная профилактика, направленная на предупреждение межличностных и внутриличностных отклонений сотрудников и проводится именно для предупреждения конкретных актов проявлений профессиональной деформации.

Специальные меры профилактики группируются следующим образом: нейтрализующие, компенсирующие, предупреждающие возникновения факторов, способствующих развитию профессиональной деформации, устраняющие эти факторы, последующего контроля за проведенной профилактической работой и ее результатами.

Также выделяют меры профилактической защиты и профилактического воздействия: групповой и индивидуальной психопрофилактики, самопрофилактики, воспитательные и

принудительные, регламентированные и не регламентированные законом. Для принятия мер профилактического воздействия к конкретному сотруднику должны быть учтены все необходимые основания.

Основным смыслом профилактики профессиональной деформации является предупреждение возникновения профессиональной деформации у сотрудников, укрепление служебной дисциплины, повышение эффективности профессиональной деятельности, сохранение, укрепление и восстановление психического и психосоматического здоровья сотрудников.

Опираясь на теоретические аспекты и результаты опытно-экспериментальной работы, мы разработали комплекс основных мероприятий предупреждения профессиональной деформации.

Так, мы считаем, что необходимым мероприятием является создание условий для отдыха и приёма пищи (комфортная столовая, комната психологической разгрузки, и т.д.). Созданные условия позволяют укреплять дружеские связи за счёт совместных обедов, снизить заболевания сотрудников связанные с некачественным приёмом пищи, и т.д.

Так же, немаловажным является четкое соблюдение режима рабочего времени (время прихода и ухода, обед, и т.д.). Каждый человек получает возможность планировать своё свободное от работы время, что обеспечивает ему психологическое спокойствие. Очень важно оказывать доверие сотрудникам, предоставлять им возможность дополнительного заработка. В связи с этим было бы неплохо привлекать работников при планировании и нововведении. Это позволит установить同事ческие отношения, а заодно удовлетворит финансовые потребности сотрудника. Мы считаем, что в организации систематически должны проводиться опросы на предмет выявления уровня удовлетворенности функционированием организации. Результаты помогут выявить

сотрудников склонных к аддикции, а также некоторые проблемы функционирования организации. Повысить уровень квалификации, сплотить коллектив, создать благоприятную психологическую атмосферу помогут такие мероприятия, как семинары, тренинги, совместные выезды и т.д. Так как, в одном коллективе могут находиться люди с разными способностями и творческими возможностями, необходимо создавать условия для профессионального развития и самосовершенствования. Это могут быть конкурсы, викторины, выставки, фестивали и т.д. Развитию взаимопонимания между подчиненным и руководителем способствуют личные беседы (особенно в сложных жизненных ситуациях). «Разговор по душам» всегда является поддержкой в трудную минуту.

Данные мероприятия важно организовывать в комплексе. По необходимости руководитель может добавлять мероприятия на свое усмотрение. Так же мы предусмотрели возможных ответственных, которые на наш взгляд должны быть заинтересованы в развитии и функционировании организации, а значит, могли бы взять на себя организацию работы по профилактике профессиональной деформации.

Для более удобного использования мы создали таблицу

Таблица 2

### **Комплекс мероприятий по профилактике профессиональной деформации**

<b>Мероприятия</b>	<b>Цель</b>	<b>Ожидаемый результат</b>	<b>Ответственный</b>
Улучшение (создание) условий для отдыха и приема пищи	Обеспечить комфортное, свободное времяпровождение сотрудника и качественный прием	Укрепление коллектива за счёт возникновения дружеских связей, снижение заболеваний связанных с некачественным приемом	Руководитель



Продолжение таблицы 2

<b>Мероприятия</b>	<b>Цель</b>	<b>Ожидаемый результат</b>	<b>Возмож- ный ответствен- ный</b>
Четкое соблюдение установленного режима рабочего времени сотрудников	Гарантировать своевременный уход домой после рабочего дня и время на отдых (обеденный перерыв)	Психологическое спокойствие и возможность планирования личной жизни вне рабочего времени	Руководитель либо заместитель руководителя
Привлечение работников при планировании работы, различных нововведений	Оказание доверия сотрудникам, предоставление возможности дополнительного заработка	Установление трудовых отношений между руководителем и подчиненными, удовлетворение финансовых потребностей сотрудника	Руководитель
Проведение анкетирования и опросов по функционированию организации	Выявление уровня удовлетворенности функционированием организации	Результат удовлетворенности работой организации, наделение особой творческой деятельности сотрудников склонных к аддикции	Заместитель руководителя , либо психолог
Проведение серий семинаров-тренингов	Повышение квалификации, переквалификация, сплочение коллектива, организация коллективных выездов на отдых	Повышенный уровень квалификации, сплочение коллектива, укрепление дружеских связей, благоприятная психологическая атмосфера	Руководитель либо заместитель руководителя

Окончание таблицы 2

<b>Мероприятия</b>	<b>Цель</b>	<b>Ожидаемый результат</b>	<b>Возможный ответственный</b>
Организация профессиональных конкурсов на базе предприятия	Создание условий для профессионального развития и самосовершенствования	Самореализация и совершенствование личностных и профессиональных качеств сотрудника	Заместитель руководителя либо один из сотрудников
Личные беседы с сотрудниками (при необходимости)	Оказание всесторонней помощи и поддержки со стороны руководителя	Взаимопонимание, ощущение поддержки (в зависимости от ситуации)	Руководитель

Работа по профилактике профессиональной деформации будет настолько эффективной, насколько она учитывает уникальность и неповторимость каждого сотрудника. Это станет определяющим в выборе мероприятий по работе с ним. Индивидуальный подход означает выявление природы деформаций конкретного человека и действенных психологических механизмов по её преодолению.

Данные мероприятия не являются единственным и окончательным вариантом решения руководителя по коррекции профессиональной деформации личности муниципальных служащих.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

На основе анализа научной, методической литературы, нормативно-правовых документов, а также результатов опытно-экспериментальной работы были решены поставленные задачи:

во-первых, охарактеризованы теоретические подходы к понятиям «профессиональная деформация личности», «муниципальный служащий», «профилактика профессиональной деформации»;

во-вторых, дана характеристика существующих форм и видов профессиональной деформации;

в-третьих, разработана модель профилактики профессиональной деформации личности муниципальных служащих. Дополнительно разработан комплекс по профилактике профессиональной деформации личности муниципальных служащих.

При решении поставленных задач получены следующие результаты.

Профессиональная деформация личности — изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности. Профессиональная деформация сотрудников может носить устойчивый или эпизодический характер, быть положительной или отрицательной, а также иметь поверхностный или глобальный характер.

Муниципальным служащим является гражданин Российской Федерации, состоящий на муниципальной должности, исполняющий права и обязанности, установленные законодательством о муниципальной службе, и получающий денежное вознаграждение за счет муниципального бюджета или средств бюджета субъекта РФ.

Профилактика профессиональной деформации представляет собой совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок и проявлений профессиональной деформации. Профилактика включает меры как психологического, так и непсихологического организационно-управленческого, воспитательного характера.

Выделяют множество видов профессиональной деформации. Все они негативно сказываются как на личностных качествах человека, так и на его профессиональной деятельности.

Профессиональная деформация развивается под влиянием факторов, относящихся к внешней среде муниципальной деятельности, а также факторов внутрисистемного взаимодействия (взаимоотношение с руководством и коллегами, совместное выполнение полномочий и т.д.).

Построенная в результате опытно-экспериментальной работе модель описывает деятельность руководителя по коррекции профессиональной деформации в момент её наступления. Также описывает возможные шаги исправления профессиональной деформации.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 27.12.2018) "О муниципальной службе в Российской Федерации" [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/)
2. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для студентов вузов [Текст] / Г.М. Андреева. – М.: Аспект – Пресс, 2000. – 375 с.
3. Безносков С.П., Иваницкий А.Т., Кикоть В.Я. Профессиональная подготовка и её влияние на деятельность [Текст] /- СПб.: Народное образование. - 2000. - 156с.
4. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности: психологический практикум [Текст] / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
5. Бодров В.А., «Психология профессиональной пригодности» [Текст] / Москва, 2001. – 138с.
6. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / Вопросы психологии. - 2005. - №2. - с 96-104.
7. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личности. [Текст] / Москва, 1983, - 207с.
8. Газикова О.В. Бедные люди, или административный восторг [Текст] / Человек и труд. - 2006. - №4. - С. 83-84.
9. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров / под ред. В. И. Петрова. — Москва [Текст] / Издательство Юрайт, 2013, - 106с.
10. Грановская Р. М., Березная И. Я., Григорьева А. Н. Восприятие и признаки формы. [Текст] // Москва., 1981, - С. 19-36

11. Жичкина А.Е. Социально-психологические аспекты общения в Интернете: учебник для студентов вузов [Текст] / А.Е. Жичкина. - М.: Дашков и Ко, 2004. – 117 с.
12. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учебное пособие [Текст] /4-е издание, переработанное и дополненное. - Москва : Академический проект : Фонд «Мир», 2006. - 336 с.
13. Карпов А.В. Психология труда: учебник для студентов вузов [Текст] / А.В. Карпов. – М.: Владос – Пресс, 2005. – 352 с.
14. Ладагин Ю.С. "Русский административный восторг" или почему у России нет шансов на выздоровление [Текст] // Проблемы теории и практики управления. - 2005. - №3. - С. 8-15.
15. Макарова Г.А. Синдром эмоционального выгорания [Текст] // Вопросы социального обеспечения. - 2005. - №8. - С.11-21.
16. Никитчук И. И. Как же будет местное самоуправление - по Конституции или по новому закону [Текст] / Проблемы местного самоуправления № 4, 2003, - 264с.
17. Кузьмина Е. С. Понятие «педагогическая система» и критерии ее оценки /Методы системного педагогического исследования [Текст] / Под ред. Е. С. Кузьминой. Л., 1980, - 201с.
18. Никитчук А. И. Местное самоуправление [Текст] // Проблемы местного самоуправления № 4, 2004, - С. 99-135
19. Орел В.Е. Исследование профессиональной деформации личности на уровне представлений о профессии [Текст] // Актуальные проблемы естественных и гуманитарных наук. - 1995. - С.43-57
20. Рогов Е.И. Учитель как объект психологического исследования: учебник для студентов вузов [Текст] / Е.И. Рогов. – М.: Владос – Пресс, 1998. – 496 с.
21. Ручьев В.А. Объект психологического исследования: учебник для студентов вузов [Текст] / В.А. Ручьев. – М.: Владос / 2000. – 365 с.

22. Романов В.В. Юридическая психология. [Текст] / М.: В.В. Романов. - // ИД Юрайт 2010, - 95с.
23. Смирнова В.В. Профессиональные деформации менеджеров - социально-психологический аспект исследования. Социальная работа в регионе: итоги и перспективы: Материалы региональной научно-практической конференции. [Текст] // Тюмень: Нефтегазовый университет. - 2006. - С.39-43
24. Столяренко Л.Д. Основы психологии [Текст]: учебное пособие / Л. Д. Столяренко. 2-е изд., перераб. доп. Ростов н/Д : Феникс, 1997. 736 с
25. Теперкина М. В Способы предупреждения синдрома "эмоционального выгорания" [Текст] // Вестник Московского университета. Сер.6. Психология. - 2006. - №6. - С.35-55.
26. Психология управления в организации: учебник для студента [Текст] / М.Ю. Зенков ; СибАГС. — Новосибирск / : Изд-во СибАГС, 2012, - 564с.
27. Психология управления персоналом: учебник для академического бакалавриата [Текст] / Е. И. Рогов [и др.]; / под общ. ред. Е.И. Рогова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 350 с.
28. Пылин В.В. Муниципальное право Российской Федерации [Текст] / В.В. Пылин - Москва: «Норма» 2008 - 422 с.
29. Рамендик, Д. М. Тренинг личностного роста: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Д. М. Рамендик. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 179 с.
30. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога в 2 ч. Часть 2. Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения : практ. пособие [Текст] / Е. И. Рогов. — Москва / Издательство Юрайт, 2017. — 507 с.
31. Рогов Е. И. и др. Профессиональные деформации в педагогической деятельности (на примере педагогов социального приюта):

монография. — [Текст] / Ростов н/Д: КИБИ МЕДИА ЦЕНТР ЮФУ, 2016. - 246 с.

32. Штумф, В. О. Причины и проявления эмоционального выгорания педагогов: учеб, пособие[Текст] / В. О. Штумф // Красноярский гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева. — Красноярск, 2014. — 104 с.

33. Чаннов С.Е. Муниципальное право. Разбираем подробно. / С.Е. Чаннов/ М.: Норма, 2007 - 346 с.

34. Якушев А.В. Муниципальное право - [Текст] / Москва: А-Приор, 2009 - 176 с.

35. Повойский В.П. Сборник научных трудов «Профессиональная деформация и проблемы профессионализма». [Электронный ресурс]. - Точка доступа: [www.psymanager.ru](http://www.psymanager.ru)



## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### ***Анкета по определению уровня профессиональной деформации личности муниципальных служащих***

*Уважаемая (ый) коллега!*

*Меня зовут Колясникова Яна Алексеевна.*

*Я занимаюсь работой по проблеме профессиональной деформации муниципальных служащих.*

*Прошу Вас принять участие в опросе – заполнить эту анкету. От Вашего заинтересованного искреннего участия во многом будет зависеть эффективность разработанных мною рекомендаций по профилактике профессиональной деформации муниципальных служащих, которые могут оказаться полезными и для Вашей работы.*

*Гарантирую анонимность полученной информации, все результаты будут использованы в обобщенном виде для научных и практических целей.*

*Вашему вниманию предлагается ряд вопросов, в некоторых из них заранее даны варианты ответов. Выберите, пожалуйста, те из них, которые в наибольшей степени отражают Ваше мнение, и обведите соответствующую им цифру или впишите свой вариант ответа в свободную строчку.*

*Рассчитываю на Ваши полные и искренние ответы.*

*Спасибо за участие!*

**1. Мне интересно заниматься той деятельностью, которой я занимаюсь**

а) да б) отчасти в) нет г) другое \_\_\_\_\_

**2. Оцените Вашу ежедневную усталость**

(на работе) по шкале от 0 до 5.

0 - немного устаю

1 - устаю ощутимо

2 - устаю значительно

3 - устаю сильно

4 - устаю так, что не хватает сил на другую деятельность

5 - устаю больше, чем можно себе представить

**3. У меня сложились хорошие дружеские отношения с коллегами**

а) да б) не со всеми в) нет г) другое \_\_\_\_\_

**4. Часто ли Вам приходится испытывать стресс на работе?**

а) да б) иногда в) нет г) другое \_\_\_\_\_

**5. Я занимаю должность, которая соответствует моим способностям**

а) да б) отчасти в) не совсем г) другое \_\_\_\_\_

**6. Много ли у Вас обязанностей, в сравнении с другими работниками?**

- а) да, у остальных работы меньше
- б) нет, ровно столько же – как и у других
- в) другое \_\_\_\_\_

**7. Посещали ли Вас когда-нибудь мысли, о смене работы?**

- а) да б) иногда в) нет г) другое \_\_\_\_\_

**8. Как сильно Вы ждёте отпуска?**

- а) с нетерпением
- б) в первый же день, после выхода на работу – начинаю ждать следующий отпуск
- в) не стремлюсь быстрее уйти в отпуск, с удовольствием работаю
- г) другое \_\_\_\_\_

**9. Считаете ли Вы коллег по работе своими близкими друзьями?**

- а) да, это мои близкие друзья
- б) да, кроме них у меня больше нет друзей
- в) нет, коллеги есть коллеги, а друзья есть друзья
- г) другое \_\_\_\_\_

**10. Устраивают ли Вас Ваше взаимоотношение с начальством?**

- а) да, полностью
- б) частично
- в) нет, не устраивает
- г) другое \_\_\_\_\_

**11. Определите от 0 до 5, насколько престижна Ваша профессия**

- 5 – моя профессия престижна
- 4 – моя профессия достаточно престижна
- 3 – такое же место по уровню престижа, как и другие
- 2 – моя такая же как и другие, но по некоторым пунктам - выше
- 1 – моя профессия не престижна
- 0 – никогда не задумывался (-ась) об этом

**12. Каким Вы считаете, вознаграждение за Ваш труд:**

- а) соответствует (достаточно)
- б) не совсем достаточно
- в) не справедливым (работаю много, платят мало)
- г) другое \_\_\_\_\_

**13. Как Вы считаете, совместные корпоративы являются ли эффективным средством для повышения работоспособности коллектива**

- а) да
- б) нет
- в) не знаю
- г) другое \_\_\_\_\_

14. Какие мероприятия должны проводиться в коллективе для поднятия рабочего настроения:\_\_\_\_\_

15. Посоветуете ли Вы своим детям, выбрать Вашу профессию?

а) да, обязательно

б) не задумывалась (-ся)

в) нет, никогда

г) другое \_\_\_\_\_

16. Стаж работы \_\_\_\_\_ пол \_\_\_\_\_

17. Специальность \_\_\_\_\_

18. Должность \_\_\_\_\_

19. Семейное положение \_\_\_\_\_ кол-во детей (если есть) \_\_\_\_\_

*Спасибо за участие!*

## **ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

**Рекомендации по профилактике профессиональной деформации  
личности муниципальных служащих**

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

Для руководителей муниципальных образований

Екатеринбург  
2019

## **Аннотация**

Данные рекомендации окажут помощь руководителям муниципальных организаций по профилактике профессиональной деформации муниципальных служащих.

Рекомендации разработаны на базе исследования, целью которого являлось: определение уровня профессиональной деформации муниципального служащего. Исследование проводилось в 2016 г., на основе анкетного опроса, среди сотрудников отделов бухгалтерско-финансового учёта, кадровой и муниципальной службы, по делам архивов, Администрации Верх-Исетского района, управления жилищного и коммунального хозяйства.

Настоящие рекомендации могут быть использованы в муниципальных организациях любого вида и типа.

Авторы:

Я.А. Колясникова, студентка 5 курса БГ-51Z ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет» Кафедра акмеологии и психологии среды

## **Пояснительная записка**

Развитие личности в процессе трудовой деятельности, влияние профессиональной роли на психологию личности, формирование ее мировоззрения, ценностных установок, профессионального типа характера – это достаточно актуальная проблема для современной психологии и практики работы с людьми.

Профессиональная деятельность является одной из ведущих для каждого человека, и естественно, накладывает свой отпечаток на его личность. В феномене профессиональной деформации находит свое отражение фундаментальный принцип психологии – принцип неразрывного единства сознания личности и деятельности.

Профессиональная деформация значительно влияет на личность человека. Она способствует развитию различных качеств, необходимых в его работе. Но с другой стороны, профессия может оказать и негативное воздействие, которое психологи называют профессиональной деформацией.

Среди множества разнообразных обязанностей, требований к личности и деятельности руководителя, можно найти лишь незначительную часть того инструментария, каким бы он мог пользоваться в своей ежедневной работе, а еще меньше специалистов, которые могли бы оказать своевременную и необходимую помощь по профилактике профессиональной деформации служащих. Часто руководитель остается один на один с возникшей ситуацией, пытается найти пути решения, которые не всегда имеют положительный и предсказуемый результат.

Именно благодаря профилактике профессиональной деформации работник сможет правильно ориентироваться в собственных психических состояниях, адекватно оценивать их и эффективно управлять собой для сохранения и укрепления собственного психического здоровья и, как

следствие, достижения успеха в профессиональной деятельности, а так же оптимизации психологического климата и межличностного взаимодействия в коллективе.

Основным смыслом профилактики профессиональной деформации является предупреждение возникновения профессиональной деформации у сотрудников, укрепление служебной дисциплины, повышение эффективности профессиональной деятельности, сохранение, укрепление и восстановление психического и психосоматического здоровья сотрудников.

Использование настоящих рекомендаций в организации может стать основой для взаимодействия руководителя с подчиненными, способствовать коррекции профессиональной деформации.

## Содержание

Для решения проблем профессиональной деформации проводят профилактические мероприятия.

Профилактика профессиональной деформации представляет собой совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок и проявлений профессиональной деформации. Профилактика включает меры как психологического, так и непсихологического организационно-управленческого, воспитательного характера.

Для предупреждения профессиональной деформации следует предварительно изучить личность сотрудника, его социальное положение, ситуацию; нужно иметь средства воздействия на стрессовые факторы на службе, в семье, в быту и т.п. Создать условия для развития профилактической деятельности как самостоятельного направления - одна из важнейших задач руководителей.

Специальные меры профилактики группируются следующим образом: нейтрализующие, компенсирующие, предупреждающие возникновения факторов, способствующих развитию профессиональной деформации, устраняющие эти факторы, последующего контроля за проведенной профилактической работой и ее результатами.

Также выделяют меры профилактической защиты и профилактического воздействия: групповой и индивидуальной психопрофилактики, самопрофилактики, воспитательные и принудительные, регламентированные и не регламентированные законом. Для принятия мер профилактического воздействия к конкретному сотруднику должны быть учтены все необходимые основания.

Основными мероприятиями являются (см. Таблица 1):

- создание условий для отдыха и приёма пищи (комфортная столовая, комната психологической разгрузки, и т.д.). Созданные условия позволяют



укреплять дружеские связи за счёт совместных обедов, снизить заболевания сотрудников связанные с некачественным приёмом пищи, и т.д;

- необходимо равномерно распределять обязанности на всех сотрудников. Так, чтобы ответственность возлагалась на всех поровну, а не на одного человека в целом;

- четкое соблюдение режима рабочего времени (время прихода и ухода, обед, и т.д.). Каждый человек получает возможность планировать своё свободное от работы время, что обеспечивает ему психологическое спокойствие;

- важно оказывать доверие сотрудникам, предоставлять им возможность дополнительного заработка. В связи с этим было бы неплохо привлекать работников при планировании и нововведении. Это позволит установить сотруднические отношения, а заодно удовлетворит финансовые потребности сотрудника;

- организации систематически должны проводиться опросы на предмет выявления уровня удовлетворенности функционированием организации. Результаты помогут выявить сотрудников склонных к аддикции, а также некоторые проблемы функционирования организации;

- повысить уровень квалификации, сплотить коллектив, создать благоприятную психологическую атмосферу помогут такие мероприятия, как семинары, тренинги, совместные выезды и т.д;

- так как, в одном коллективе могут находиться люди с разными способностями и творческими возможностями, необходимо создавать условия для профессионального развития и самосовершенствования. Это могут быть конкурсы, викторины, выставки, фестивали и т. д;

- развитию взаимопонимания между подчиненным и руководителем способствуют личные беседы (особенно в сложных жизненных ситуациях). «Разговор по душам» всегда является поддержкой в трудную минуту.

Данные мероприятия важно организовывать в комплексе. По необходимости руководитель может добавлять мероприятия на свое усмотрение.

Так же, необходимо предусмотреть возможных ответственных, которые должны быть заинтересованы в развитии и функционировании организации, а значит, могли бы взять на себя организацию работы по профилактике профессиональной деформации. Главную роль в работе по профилактике профессиональной деформации должен занять руководитель.

Таблица 1

**«Мероприятия по профилактике профессиональной деформации»**

<b>Мероприятия</b>	<b>Цель</b>	<b>Ожидаемый результат</b>	<b>Возможный ответственный</b>
Улучшение (создание) условий для отдыха и приема пищи	Обеспечить комфортное, свободное времяпровождение сотрудника и качественный прием пищи	Укрепление коллектива за счёт возникновения дружеских связей, снижение заболеваний связанных с некачественным приемом пищи	Руководитель
Четкое соблюдение установленного режима рабочего времени сотрудников	Гарантировать своевременный уход домой после рабочего дня и время на отдых (обеденный перерыв)	Психологическое спокойствие и возможность планирования личной жизни вне рабочего времени	Руководитель либо заместитель руководителя
Привлечение работников при планировании работы, различных нововведений	Оказание доверия сотрудникам, предоставление возможности дополнительного заработка	Установление同事ческих отношений между руководителем и подчиненными, удовлетворение финансовых потребностей сотрудника	Руководитель

Проведение анкетирования и опросов по функционированию организации	Выявление уровня удовлетворенности функционированием организации	Результат удовлетворенности работой организацией, наделение особой творческой деятельности сотрудников склонных к аддикции	Заместитель руководителя, либо психолог
Проведение серий семинаров-тренингов	Повышение квалификации, переквалификация, сплочение коллектива, организация коллективных выездов на отдых, проведение праздничных корпоративов	Повышенный уровень квалификации, сплочение коллектива, укрепление дружеских связей, благоприятная психологическая атмосфера	Руководитель либо заместитель руководителя
Организация профессиональных конкурсов на базе предприятия	Создание условий для профессионального развития и самосовершенствования	Самореализация и совершенствование личностных и профессиональных качеств сотрудника	Заместитель руководителя либо один из сотрудников
Личные беседы с сотрудниками (при необходимости)	Оказание всесторонней помощи и поддержки со стороны руководителя	Взаимопонимание, ощущение поддержки (в зависимости от ситуации)	Руководитель

Универсальных способов по преодолению наступления профессиональной деформации не существует. Все зависит от самой личности, от условий в которых работает человек, от коллектива. К профессиональной деформации данных служащих могут привести множество разнообразных факторов. Если всё же есть факты наступления

профессиональной деформации, необходимо незамедлительно приступать к коррекции.

– Для исчезновения незначительных проявлений деформации возможно применить следующие меры (см. Схема 1) Коррекция профессиональной деформации будет настолько эффективной, насколько она учитывает уникальность и неповторимость каждого сотрудника. Это станет определяющим в выборе мероприятий по работе с ним. Индивидуальный подход означает выявление природы деформаций конкретного человека и действенных психологических механизмов по её преодолению.

Данные мероприятия не являются единственным и окончательным вариантом решения руководителя по коррекции профессиональной деформации личности муниципальных служащих.

## Модель преодоления процесса наступления профессиональной деформации

